

Rundbrief der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt

November 2010

Inhaltsverzeichnis

[Nachrichten aus Sachsen-Anhalt](#)

Neues Mentoringprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der FGSE und FWW startet an der Otto-von-Guericke-Universität

Ländertreffen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen der Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen hat in diesem Jahr in Magdeburg stattgefunden

[Bundesweite Veranstaltungsankündigungen](#)

Am 21. und 22. Januar 2011 finden an der Philipps-Universität Marburg die 4. Marburger Arbeitsgespräche unter dem Titel ´(Männer)Macht oder ökonomisches Gesetz? Zur (Un)Möglichkeit von Alternativen in der Krise, nach der Krise, vor der Krise...´ statt.

[Stellenausschreibungen](#)

Projektmitarbeiter/in für das Projekt „Gender & Diversity in Ingenieurwissenschaften / MINT“
Fachhochschule Gießen-Friedberg

Projektmitarbeiter/in für das Projekt „Gewinnung und Förderung von Frauen in
Ingenieurwissenschaften / MINT“ Fachhochschule Gießen-Friedberg

An der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg in der Fakultät III - Sprach- und Kulturwissenschaften - ist für das ZFG (Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung) zum nächstmöglichen Zeitpunkt - voraussichtlich zum 01.01.2011 - die Stelle eines/einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin/ Wissenschaftlichen Mitarbeiters zu besetzen.

Am Lehrstuhl für Soziologie, Soziale Ungleichheit und Geschlecht (Prof. Dr. Ilse Lenz) der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum ist die Stelle einer/eines 1/2 Wissenschaftlichen Mitarbeiter/in (TVL 13) anteilig für die Koordination der Marie-Jahoda Gastprofessur für Internationale Geschlechterforschung zu besetzen.

[Nachrichten aus Hochschule und Politik](#)

Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen

EU-Kommission droht mit Frauenquote

Frauen- und Geschlechterforschung

Studie belegt: Männliche Selbstüberschätzung ist eine Ursache der Marginalisierung von Frauen in Führungspositionen trotz objektiv besserer Eignung

Neuerscheinungen

Silies, Eva-Maria: Liebe, Lust und Last. Die Pille als weibliche Generationserfahrung in der Bundesrepublik 1960-1980

David, Thomas; Groeber, Valentin; Schaufelbuehl, Janick Marina; Studer, Brigitte (Hrsg.): Die Produktion von Ungleichheiten. La production des inégalités.

Maja Figge, Konstanze Hanitzsch, Nadine Teuber (Hg.)
Scham und Schuld
Geschlechter(sub)texte der Shoah

Mart Busche, Laura Maikowski, Ines Pohlkamp, Ellen Wesemüller (Hg.)
Feministische Mädchenarbeit weiterdenken
Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis

Gerlinde Mauerer (Hg.)
Frauengesundheit in Theorie und Praxis
Feministische Perspektiven in den Gesundheitswissenschaften

Nachrichten aus Sachsen-Anhalt

Neues Mentoringprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der FGSE und FWW startet an der Otto-von-Guericke-Universität

Der wissenschaftliche Werdegang von Frauen unterscheidet sich auch heute noch stark von dem der Männer. Zu Studienanfang und -ende sind die Frauen- und Männeranteile noch nahezu identisch. Indessen entscheiden sich überproportional wenige Frauen für eine weitere Qualifikationsstufe, wie z.B. die Promotion oder später die Habilitation. Nicht zuletzt bleibt den Frauen auch im Anschluss daran der Aufstieg in Führungspositionen oft verwehrt - trotz hervorragender Qualifikation! Fehlende informelle Netzwerke erschweren zusätzlich ihr berufliches Fortkommen.

Dem möchte das Mentoringprogramm KVINNA (schwed. "Frau") entgegenwirken. Es richtet sich dabei gezielt an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der Geistes-, Sozial-, Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaften, die ihren Weg in die Scientific Community suchen, und möchte sie bei ihrer beruflichen Orientierung unterstützen. Auf diese Weise sollen die Karrierechancen von Frauen in Forschung und Lehre verbessert und ihr Anteil an wissenschaftlichen (Führungs-)Positionen dauerhaft erhöht werden.

Infoveranstaltung

Das Büro für Gleichstellungsfragen der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg lädt Sie herzlich dazu ein, sich über das Mentoringprogramm KVINNA zu informieren. Während der ca. 1-stündigen Informationsveranstaltung erfahren Sie alles über die Ziele und Inhalte des Programms. Sie werden mit den Bewerbungsmodalitäten vertraut gemacht und können individuelle Fragen klären.

Veranstaltungsorte:

- **14.12.2010 um 17 Uhr - OvGU Magdeburg Gebäude 40/339**
- **15.12.2010 um 17 Uhr - OvGU Magdeburg Gebäude 22/111**
- **16.12.2010 um 14 Uhr - OvGU Magdeburg Campus Service Center**

Weitere Informationen: <http://www.bfg.ovgu.de/mentoringprogramm.html>

Ländertreffen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen der Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen hat in diesem Jahr in Magdeburg stattgefunden

Das Ländertreffen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen der Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen fand in diesem Jahr am 25. und 26.11 in Magdeburg statt. Fast vierzig Teilnehmerinnen haben sich zu verschiedenen Themen im Bereich Gleichstellung ausgetauscht. Im Mittelpunkt standen die Erfahrungen des letzten Jahres seit dem ersten gemeinsamen Treffen in Meißen und welche Veränderungen es in den Ländern gegeben hat. Für Sachsen-Anhalt brachte Frau Dr. Ingrid Adam, die Sprecherin der Landeskonferenz Sachsen-Anhalt, den Bericht ein, in dem unter anderem über den Preis für Chancengleichheit, das neue Hochschulgesetz und das Mentoringprogramm für MINT-Fächer informiert wurde. Ein weiteres zentrales Thema war der Bereich „Gender in der Lehre“. Dazu gab es einen interessanten Vortrag von Anne Knauf vom Netzwerk Frauenforschung Nordrhein-Westfalen mit anschließenden Workshops. Die nächste Länderkonferenz ist im nächsten Jahr in Thüringen geplant.

Bundesweite Veranstaltungsankündigung

Am 21. und 22. Januar 2011 finden an der Philipps-Universität Marburg die 4. Marburger Arbeitsgespräche unter dem Titel **‘(Männer)Macht oder ökonomisches Gesetz? Zur (Un)Möglichkeit von Alternativen in der Krise, nach der Krise, vor der Krise...’** statt. Die Tagung wird veranstaltet von **‘GendA- Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie und Geschlecht’**.

Die 4. Marburger Arbeitsgespräche nehmen die Finanz- und Wirtschaftskrise zum Anlass, um sich mit dem durch die jüngsten Krisen evozierten, forcierten oder blockierten Wandel von Arbeit, Demokratie und Geschlecht auseinander zu setzen.

Zentrale Fragen hierbei sind in welchem Verhältnis ökonomische und politische Entscheidungslogiken und Entscheidungsträger stehen, ob Geschlecht eine zentrale Kategorie für die Auseinandersetzung mit den gegenwärtigen Krisen ist und wie sich in diesen Krisen der Wandel von Herrschaft und Emanzipation? Unklar ist weiterhin ob sich dabei Möglichkeitsräume politischen Handelns verschließen oder sich auch neue Handlungsoptionen öffnen? Gibt es eine spezifisch feministische Perspektive auf den gegenwärtigen Wandel - analytisch ebenso wie konzeptionell?

Weitere Informationen: <http://www.uni-marburg.de/fb03/genda/mag/4mag>

Stellenausschreibungen

An der **Fachhochschule Gießen-Friedberg**, ist zum 01. Februar 2011 die Stellen einer/eines **Projektmitarbeiter/in (20 Std. Woche, Vergütung bis Entgeltgruppe 13 TV-H) (Ref. Nr. A10/075)** für das Projekt „**Gender & Diversity in Ingenieurwissenschaften / MINT**“, das im Rahmen des BMBF Professorinnenprogramms gefördert wird, zu besetzen. Es handelt sich um eine auf 4 Jahre befristete Tätigkeit im Umfang von 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit.

Durch bundesweite strukturelle Veränderungsprozesse in Wissenschaftsorganisationen und Hochschulen ist das Thema „Gender & Diversity in Ingenieurwissenschaften / MINT“ ein noch junges interdisziplinäres Aktionsfeld der Hochschule, für das sich das Gleichstellungsbüro nun eine Verstärkung wünscht, um entsprechende Weiterentwicklungen in Zusammenarbeit mit Fachbereichen und Abteilungen der Hochschule konzeptionell aufzuarbeiten und konkrete Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit einzuleiten und zu begleiten.

Aufgaben:

- Entwicklung eines Gesamtkonzepts „Gender & Diversity in Ingenieurwissenschaften / MINT“ auf der Basis von Erhebungen zum Ist-Zustand an der Hochschule und der vergleichenden Analyse von Gender & Diversity- Konzepten anderer technischer Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen, Benchmarking
- Begleitung des Verankerungsprozesses „Gender & Diversity“ in der Personalentwicklung der Hochschule
- Planung & Koordinierung von Maßnahmen zur Umsetzung des Konzeptes „Gender & Diversity in Ingenieurwissenschaften / MINT“ für Beschäftigte und Studierende der Hochschule
- Genderconsulting im Drittmittel-Antragswesen der Hochschule
- Zusammenarbeit mit den relevanten Hochschulabteilungen im Bereich „Gender and Diversity in Ingenieurwissenschaften“, im Rahmen von regionalen Netzwerken sowie mit den Frauenbeauftragten der Hochschule
- Wissenschaftliche Begleitforschung, auch im Rahmen von zusätzlich einzuwerbenden Drittmittelprojekten

Einstellungsvoraussetzungen:

- Qualifizierter Hochschulabschluss in Sozial-, Kultur- oder Geisteswissenschaften mit Affinität zu Ingenieurwissenschaften / MINT
- Kenntnisse der Gender- und Diversityforschung
- Erfahrung in Projektentwicklung und Maßnahmenplanung im Bereich Personalentwicklung an Hochschulen
- Überzeugende Präsentations- und Medienkompetenz

Die Tätigkeit erfordert ein hohes Maß an Selbständigkeit, Engagement, Kreativität, interdisziplinärer und interkultureller Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, guter Arbeitsorganisation, Mobilität und Konzeptionsstärke. Wir bieten die Möglichkeit, in einem kleinen Team in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule an der Planung und Umsetzung von innovativen Projekten mitzuwirken, die sich eine enge Kooperation mit der Praxis zum Ziel gesetzt hat und gleichzeitig wissenschaftlich anspruchsvolle Forschungsziele verfolgt.

Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbungsmappe (bitte nicht elektronisch), die Sie unter Angabe der obigen Referenznummer und einer E-Mailadresse bis zum **13.12.2010 (Eingangsdatum)** an den **Präsidenten der Fachhochschule Gießen-Friedberg, Wiesenstraße 14, 35390 Gießen** richten können. Nähere Informationen vorab erteilt Ihnen ebenfalls Frau Catharine Meckel Oschmann (cathy.meckel@verw.fh-giessen.de).

An der **Fachhochschule Gießen-Friedberg**, ist zum 01. Februar 2011 **Projektmitarbeiter/in (20 Std. Woche, Vergütung bis Entgeltgruppe 13 TV-H) (Ref. Nr. A10/076)**

für das Projekt „**Gewinnung und Förderung von Frauen in Ingenieurwissenschaften / MINT**“, das im Rahmen des BMBF-Professorinnenprogramms gefördert wird, zu besetzen. Es handelt sich um eine auf 4 Jahre befristete Tätigkeit im Umfang von 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit.

In der überwiegend technisch-naturwissenschaftlichen Ausrichtung der Fachhochschule Gießen-Friedberg sind Frauen in allen Studiengängen unterrepräsentiert. Im Rahmen des o. g. Projektes sollen daher unter Berücksichtigung beider Hochschulstandorte geeignete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils entwickelt bzw. koordiniert werden.

Aufgaben:

- Konzeptentwicklung zur Förderung und Gewinnung von Frauen für Ingenieurwissenschaften / MINT an Fachhochschulen
- Planung, Durchführung und Koordinierung von Maßnahmen zur weiblichen Nachwuchsgewinnung und -förderung im Bereich Schnittstellenberatung & Mentoring für Schülerinnen und Studentinnen
- Zusammenarbeit mit überregionalen Projekten und Netzwerken sowie den Schulen der Region
- Entwicklung eines Vernetzungskonzeptes und studienbegleitenden Beratungsangeboten für Studentinnen in Ingenieurwissenschaften / MINT
- Wissenschaftliche Begleitforschung, auch im Rahmen von zusätzlich einzuwerbenden Drittmittelprojekten
- Zusammenarbeit mit den verschiedenen Fachbereichen, relevanten Hochschulabteilungen und den Frauenbeauftragten der Hochschule

Einstellungsvoraussetzungen:

- Qualifizierter Hochschulabschluss (Sozial-, Geistes- oder Ingenieurwissenschaften)
- Erfahrung in Projektentwicklung und Maßnahmenplanung im Bereich der Schnittstellen Schule-Hochschule sowie Hochschule-Beruf/Arbeitsmarkt
- Kenntnisse der Genderforschung im Bereich Ingenieurwissenschaften / MINT wünschenswert
- Gute Kommunikationskompetenz im Umgang mit Schülerinnen und Studentinnen
- Überzeugende Präsentations- und Medienkompetenz
- Selbständigkeit, Konzeptionsstärke, Organisationstalent, Mobilität und Kreativität.

Wir bieten Ihnen eine interessante Tätigkeit in einem motivierten Team, das sich für die Erhöhung des Frauenanteils in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen engagiert, sich eine enge Kooperation mit der Praxis zum Ziel gesetzt hat und gleichzeitig wissenschaftlich anspruchsvolle Forschungsziele verfolgt.

Der Fachhochschule Gießen-Friedberg wurde das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule der berufundfamilie GmbH“ für die erfolgreiche Umsetzung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie verliehen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns ein Anliegen. Im Rahmen des audits „familiengerechte Hochschule“ arbeiten wir an der Weiterentwicklung entsprechender Strukturen.

Im o. g. Bereich besteht eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils. Wir begrüßen deshalb ausdrücklich die Bewerbungen von qualifizierten Frauen. Vollzeitstellen sind grundsätzlich teilbar. Schwerbehinderte werden bei gleicher fachlicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbungsmappe (bitte nicht elektronisch), die Sie unter Angabe der obigen Referenznummer und einer E-Mailadresse bis zum **13.12.2010 (Eingangsdatum)** an den **Präsidenten der Fachhochschule Gießen-Friedberg, Wiesenstraße 14, 35390 Gießen** richten können. Nähere Informationen vorab erteilt Ihnen ebenfalls Frau Catharine Meckel-Oschmann (cathy.meckel@verw.fh-giessen.de).

An der **Carl von Ossietzky Universität Oldenburg** in der Fakultät III - Sprach- und Kulturwissenschaften - ist für das ZFG (Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und

Geschlechterforschung) zum nächstmöglichen Zeitpunkt - voraussichtlich zum 01.01.2011 - **die Stelle eines/einer Wissenschaftlichen Mitarbeiterin/ Wissenschaftlichen Mitarbeiters (Entgeltgruppe 13 TV-L)** im Umfang der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (z. Z. 19,9 Std. wöchentlich) unbefristet zu besetzen.

Bewerbungsschluss: 10.12.2010

Zu den Aufgaben gehören u.a.:

Kooperative Mitarbeit am kulturwissenschaftlichen Ausbau des wissenschaftlichen Profils des ZFGs, Vorbereitung von Forschungsanträgen, Vertretung des ZFGs in nationalen und internationalen Forschungsnetzwerken, Lehre im Bachelor-Studiengang Gender Studies im Umfang von 5 LVS (Grundlagen der kulturwissenschaftlichen Geschlechterforschung im weitesten Sinne), Fachstudienberatung, Koordinationsaufgaben im Bereich Lehre.

Erforderlich sind ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium in einem kulturwissenschaftlichen Studiengang und eine abgeschlossene Promotion vorzugsweise mit Schwerpunkt Gender Studies sowie Lehrererfahrung.

Erwartet werden darüber hinaus Erfahrungen in der Drittmittelakquise sowie nachgewiesene Fremdsprachenkompetenzen (insbesondere sehr gute Englischkenntnisse) und EDV-Kenntnisse (MS Office-Programme, Erfahrungen im Umgang mit Internet und E-Mail). Die Bereitschaft zur selbständigen und engagierten Mitarbeit in der universitären Selbstverwaltung wird vorausgesetzt.

Erwünscht sind kommunikative Kompetenz und Erfahrung in internationaler sowie inter-/transdisziplinärer Zusammenarbeit (z. B. mit Sozial-/Natur-/Technik- oder Sprachwissenschaft).

Die Carl von Ossietzky Universität strebt an, den Frauenanteil im Wissenschaftsbereich zu erhöhen. Deshalb werden Frauen nachdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Gem. § 21 Abs. 3 NHG sollen Bewerberinnen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Bewerbungen werden mit Lebenslauf, Zeugniskopien und aussagekräftigen Unterlagen (Verzeichnis der universitären Lehrveranstaltungen, wissenschaftliche Referenzen u.ä.) unter der Angabe des Kennworts "WM ZFG" bis zum 10.12.2010 erbeten an die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Fakultät III, ZFG, zu Hd. von Frau Karola Gebauer, 26111 Oldenburg. Es sei darauf hingewiesen, dass die Bewerbungsunterlagen nicht zurückgesendet werden und daher vom Einsenden einer Mappe abzusehen ist.

Fragen zur Stelle beantwortet Ihnen gern Prof. Dr. Melanie Unseld
(melanie.unseld@uni-oldenburg.de)

Am Lehrstuhl für Soziologie, Soziale Ungleichheit und Geschlecht (Prof. Dr. Ilse Lenz) der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum ist die Stelle einer/eines **1/2 Wissenschaftlichen Mitarbeiter/in (TVL 13) anteilig für die Koordination der Marie-Jahoda Gastprofessur für Internationale Geschlechterforschung** ab dem 05.02.2011 bis voraussichtlich zum 30.09.2011 zu besetzen. Die Stelle ist zunächst auf den Mutterschutz bzw. dann die Elternzeit der Stelleninhaberin befristet. Von dem/der Stelleninhaber/in wird anteilig die inhaltliche und organisatorische Koordination der Gastprofessur, Mitarbeit in der Gender-Forschung und die Beteiligung an der Lehre innerhalb der Fakultät erwartet. Die eigene wissenschaftliche Weiterqualifikation ist vorgesehen.

Erforderlich sind:

- * abgeschlossenes Studium der Sozialwissenschaften
- * Gute Kenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung (möglichst in internationaler Perspektive)
- * Gute Englischkenntnisse
- * Interesse an interkulturellen Fragestellungen
- * Interesse an (und möglichst Erfahrung in) wissenschaftlicher Koordination und Organisation

Erwünscht werden Forschungsinteressen in einem der drei Gebiete:

- * Fragen sozialer Ungleichheit und Sozialstruktur
- * Arbeits- und Organisationssoziologie
- * Frauenbewegungen und soziale Bewegungen

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (tabellarischer Lebenslauf, Kopien der Zeugnisse und Urkunden, Liste der Publikationen, der Vorträge und ggf. der Lehrveranstaltungen) -- aber bitte ohne Bewerbungsmappe -- sind bis zum 8. Dezember 2010 zu senden an:

Prof. Dr. Ilse Lenz
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Sozialwissenschaft
44780 Bochum

Telefon 0234- 32 25413
Telefax: 0234-32 14502
carmen.kresimon@rub.de

Die Bewerbungsgespräche werden voraussichtlich am Dienstag, den 14. Dezember 2010 stattfinden.

Informationen zum Lehrstuhl oder zur Gastprofessur finden Sie unter:
<http://www.rub.de/femsoz> bzw. <http://www.rub.de/jahoda>

Nachrichten aus Hochschule und Politik

Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen CEWS-Positionspapier Nr. 4 erschienen

Autorinnen: Jutta Dalhoff und Nina Steinweg

„Die Notwendigkeit der Einführung einer Frauenquote in der Wissenschaft wird - im Zusammenhang mit dem Professorinnen-Programm von Bund und Ländern, der Exzellenzinitiative oder den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft – kontrovers diskutiert. Bisher wurden aber weder die Hochschulen noch die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gesetzlich verbindlich verpflichtet, Zielquoten zu bestimmen, deren Nichterfüllung Konsequenzen in der regulären Mittelvergabe zur Folge haben. Dies muss sich ändern, um das Desiderat der Geschlechtergerechtigkeit einzulösen und den Wissenschaftsstandort Deutschland auch in dieser Hinsicht zu stärken. Aktuell wurde die gesellschaftspolitische Debatte um die Quote dadurch belebt, dass die Deutsche Telekom als erstes Dax- 30-Unternehmen eine Frauenquote eingeführt hat, um bis Ende 2015 einen 30%-Frauenanteil in oberen und mittleren Führungspositionen zu erreichen. Das CEWS-Positionspapier Nr.4 „Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen“ enthält im Kern eine konkret formulierte Handlungsempfehlung mit der das CEWS die Einführung verbindlicher Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen vorantreiben will. Die Notwendigkeit einer solchen Initiative erscheint vor dem Hintergrund der aktuellen CEWS-Sonderauswertung zur

Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung (Heft 16 der Materialien der GWK : <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-16-Chancengleichheit.pdf> dringend geboten. Das Positionspapier bietet außerdem grundlegende Begriffsbestimmungen zum Instrument der Quote und diesbezügliche rechtliche Begründungen sowie die Dokumentation relevanter Rechtsvorschriften und Entscheidungen.“

Weitere Informationen: <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-Position4.pdf>

EU-Kommission droht mit Frauenquote

Die Europäische Kommission fordert mehr Frauen in Führungspositionen. Andernfalls droht die Brüsseler Behörde mit gesetzlichen Frauenquoten. „Wenn bis Ende 2011 nichts geschieht, müssen wir über gesetzliche Quoten nachdenken. Als Zielgröße habe ich dabei einen Frauen-Anteil von 30 Prozent in Aufsichtsräten im Auge, der bis 2015 erreicht und bis 2020 auf 40 Prozent erhöht werden soll“, sagte die zuständige EU-Kommissarin für Justiz und Gleichstellungsfragen, Viviane Reding, der WELT. Die Luxemburgerin kündigte an, dass sie im Frühjahr 2011 führende Vertreter großer europäischer Unternehmen nach Brüssel einladen werde, um mit ihnen über Gleichstellungsfragen zu beraten. Reding, die auch Vizepräsidentin der EU-Kommission ist, erwartet ein rasches Umdenken von Unternehmen: „Ich habe in den vergangenen Jahren leider feststellen müssen, dass die Mitwirkung von Frauen in Führungspositionen kaum Fortschritte gemacht hat. Ich möchte eindringlich an die großen Unternehmen appellieren, tätig zu werden und mehr Frauen in die Aufsichtsräte zu bringen.“ In Deutschland seien nur 13 Prozent der Aufsichtsräte der Unternehmen im Deutschen Aktienindex (Dax) Frauen. Und nur drei Prozent der Vorstandsvorsitzenden großer europäischer Unternehmen seien weiblich, beklagte die Kommissarin, die eine Parteifreundin von CDU-Chefin Angela Merkel ist.

Quelle: <http://www.welt.de/die-welt/wirtschaft/article9692668/EU-Kommission-droht-mit-Frauenquote.html>

Frauen- und Geschlechterforschung

Studie belegt: Männliche Selbstüberschätzung ist eine Ursache der Marginalisierung von Frauen in Führungspositionen trotz objektiv besserer Eignung

Im Wettbewerb um die Besetzung von Führungspositionen schätzen Frauen die eigene Leistung im Durchschnitt geringer ein als Männer. Laut einer aktuell vom Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) veröffentlichten Studie trägt dies maßgeblich zur Verringerung der Aufstiegschancen von Frauen bei. Im Rahmen eines Verhaltensexperiments mussten BWL-StudentInnen der Universität Chicago zunächst ihre eigene Leistung aus einem früheren Experiment bewerten, in dem unter Zeitdruck einfache Rechenaufgaben zu lösen waren. Für eine korrekte Selbsteinschätzung erhielten sie Geld. Wer sich zu hoch oder zu niedrig einschätzte, ging leer aus. In einem zweiten Schritt wurden die TeilnehmerInnen in Gruppen aufgeteilt und mussten eine(n) Vertreter/in wählen, der/die im Wettbewerb mit anderen für die eigene Gruppe Geld erwirtschaften konnte. Für das interne Auswahlverfahren sollten die ProbandInnen gegenüber ihrer Gruppe eine erneute Einschätzung der eigenen Leistung abgeben. Hierbei konnten sie nun ungestraft „flunkern“, um ihre Chancen zu erhöhen. Das Ergebnis: Bei entsprechenden finanziellen Anreizen neigten Männer und Frauen gleichermaßen dazu, ihre eigene Leistungsfähigkeit zu übertreiben, um sich gegen die MitbewerberInnen durchzusetzen. Allerdings hatten die Männer ihre tatsächliche Leistung von vornherein um rund 30 Prozent überschätzt, die Frauen hingegen um weniger als 15 Prozent. Diese Diskrepanz führte dazu, dass die weiblichen Teilnehmer bei den Führungspositionen gemessen an ihrem objektiven Leistungsniveau zu rund einem Drittel unterrepräsentiert waren. Hinweise auf gezielte Diskriminierung durch männlich dominierte Teilnehmergruppen fand das US-spanische Forscherteam um Columbia-ökonom Ernesto Reuben nicht. Auch dass Frauen den Wettbewerb eher scheuen als Männer, konnte das Experiment nicht bestätigen: Der Anteil derjenigen Teilnehmenden, die ihre eigene Leistung bewusst untertrieben, um nicht im Wettbewerb antreten zu müssen, war bei

Frauen und Männern etwa gleich hoch. „Die männliche Selbstüberschätzung ist nach unseren Beobachtungen der Hauptgrund dafür, dass Frauen trotz objektiv besserer Eignung vielfach die Führungsposition verwehrt bleibt. Darunter leidet dann der Erfolg der gesamten Gruppe“, erklärt Reuben. In der realen Arbeitswelt könne dies nur vermieden werden, wenn messbare Leistungskriterien verfügbar und für die Auswahl der Führungskräfte ausschlaggebend seien.

Die englischsprachige Studie ist über die IZA Homepage abrufbar:
Ernesto Reuben, Pedro Rey-Biel, Paola Sapienza, Luigi Zingales:
The Emergence of Male Leadership in Competitive Environments
IZA Discussion Paper No. 5300
<http://ftp.iza.org/dp5300.pdf>

Neuerscheinungen

Silies, Eva-Maria: Liebe, Lust und Last. Die Pille als weibliche Generationserfahrung in der Bundesrepublik 1960-1980 (= Göttinger Studien zur Generationsforschung 4).
Göttingen: Wallstein Verlag 2010.
ISBN 3-8353-0646-4; 2010; 484 S.

David, Thomas; Groeber, Valentin; Schaufelbuehl, Janick Marina; Studer, Brigitte (Hrsg.): Die Produktion von Ungleichheiten. La production des inégalités. Zürich: Chronos Verlag 2009. ISBN 978-3-0340-0973-7; 224 S.

Maja Figge, Konstanze Hanitzsch, Nadine Teuber (Hg.)
Scham und Schuld
Geschlechter(sub)texte der Shoah
transcript-verlag Oktober 2010, 328 Seiten, kart., zahlr. Abb., 29,80 €
ISBN: 978-3-8376-1245-5

»Scham« und »Schuld« – zentrale Narrationen, in denen die Verbrechen der Shoah verhandelt werden. Ihre geschlechtliche Codierung und strategisch-diskursive Verwendung in Bezug auf nationalsozialistische Täterschaft steht im Zentrum dieses Bandes. Aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven fragen die Beiträger/-innen unter anderem: Welche Bedeutung kommt der Verschränkung von Geschlecht und Religion bei der Auseinandersetzung mit nationalsozialistischer Schuld zu? In welchem diskursiven Geflecht stehen juristische/moralische Schuld und weibliche Täterschaft? Welche Bedeutungen haben Schamgefühle für die Weitergabe von Schuld in familiären Zusammenhängen?

Mart Busche, Laura Maikowski, Ines Pohlkamp, Ellen Wesemüller (Hg.)
Feministische Mädchenarbeit weiterdenken
Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis
transcript-verlag Oktober 2010, 330 Seiten, kart., 29,80 €
ISBN: 978-3-8376-1383-4

Die »Mädchenarbeit« ist in den vergangenen Jahren in die Defensive geraten. Gesellschaftliche Veränderungen wie Gender Mainstreaming oder die Diskussion um ›arme Jungs‹ setzen die geschlechterreflektierende Arbeit mit Mädchen unter Legitimationsdruck. Auch wissenschaftliche Diskurse um Dekonstruktion und

Intersektionalität stellen die Frage, an wen sich Mädchenarbeit heute richten kann. Im Themenraum von Gender, Klasse, Migration und Ethnizität reflektieren die Autorinnen und Autoren dieses Sammelbandes ihre langjährige Berufspraxis in der Mädchenarbeit und machen deutlich: Mädchenarbeit ist heute wichtiger denn je.

Gerlinde Mauerer (Hg.)
Frauengesundheit in Theorie und Praxis
Feministische Perspektiven in den Gesundheitswissenschaften
transcript verlag Oktober 2010, 240 Seiten, kart., 24,80 €
ISBN: 978-3-8376-1461-9

Dieses Buch zeigt die theoretischen und praktischen Verbindungen von Frauengesundheitsforschung, Frauengesundheitspraxis und Feministischen Theorien. Historische, politische und gesellschaftliche Analysen zu Frauengesundheit werden durch aktuelle Perspektiven aus der Praxis ergänzt. Aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven, etwa Gesundheitsförderung und Public Health, Gesundheits- und Medizinsoziologie, Körpersoziologie und Gender Studies, beschäftigen sich Praktikerinnen mit dem Thema »Frauengesundheit«. Auch Nicht-Wissenschaftlerinnen finden hier breit gefächerte Identifizierungsangebote im Hinblick auf die (Selbst-)Analyse und Anwendung feministischer Theorien.

Verantwortlich für den Inhalt, nicht jedoch für den Inhalt externer Links:

*Michaela Frohberg
Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg,
Postfach 4120, D-39016 Magdeburg*

*Tel.: (0)391 / 67 18 905
Email: Michaela.Frohberg@ovgu.de
Internet: <http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de>*